

疫情防控期间上海企业用工合规指南

2022 年 5 月 10 日



背景介绍

自2019年12月新冠疫情爆发以来，中国始终坚持“动态清零”的抗疫政策。当前，中国疫情防控工作面临严峻挑战，上海等多地成为本轮疫情的“高发地”和“重灾区”。引发此轮疫情的奥密克戎变异株，给疫情防控和地方经济发展带来了极大的挑战。

在新冠疫情爆发后，人力资源和社会保障部（“人社部”）等国家部委以及各地劳动行政部门已经出台了一系列关于疫情背景下处理劳动关系的指引文件。在本轮上海疫情爆发的背景下，上海市人力资源和社会保障局（“上海人社局”）于2022年4月26日印发了《关于进一步维护当前劳动关系和谐稳定的工作指引》（沪人社关〔2022〕89号，“《工作指引》”）。2022年4月28日，上海市高级人民法院（“上海高院”）和上海人社局出台了《关于处理涉疫情劳动争议纠纷若干问题的解答》（“《解答》”）。这两部新出台的地方政策和意见对在沪企业疫情期间如何合法地规范劳动用工具有极高的参考价值。

在复工复产方面，上海市经济和信息化委员会于2022年4月16日和5月3日分别发布《上海市工业企业复工复产疫情防控指引（第一版）》和《上海市工业企业复工复产疫情防控指引（第二版）》（“复工指引第二版”），旨在有力有序有效推动企业复工复产。

本文将主要围绕国家和上海地方层面的政策，为企业（尤其是上海企业）在疫情防控期间妥善处理劳动关系、合法解决劳动争议纠纷以及积极开展复工复产提供相关指引。

入职离职

在招聘入职方面：

- **防止就业歧视：**用人单位不可以拒绝招聘、录用感染过新冠肺炎或曾确诊为无症状感染的求职人员，否则这将损害求职人员应该享有的平等就业权利¹。用人单位因此拒绝招录求职人员的，可能构成就业歧视，求职人员可以侵害平等就业权为由向人民法院提起诉讼，要求用

内容概要

背景介绍	1
入职离职	1
工资支付	4
休假休息	4
民主协商	5
停工停产	5
共享用工	6
复工复产	7

¹ 《中华人民共和国劳动法》第三条规定：“劳动者享有平等就业和选择职业的权利……”《中华人民共和国就业促进法》第三十条规定：“用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是，经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。”《中华人民共和国传染病防治法》第十六条规定：“国家和社会应当关心、帮助传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人，使其得到及时救治。任何单位和个人不得歧视传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人。传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人，在治愈前或者在排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使该传染病扩散的工作。”

人单位承担民事侵权等法律责任。同理，在用人单位的招聘信息中，用人单位不可以限制来自中高风险地区求职人员的招聘。

- **录用通知的效力：**如果求职人员接受聘用通知后，由于被隔离或所在区域受到管控而无法按时报到入职，用人单位据此单方面撤销录用通知（offer letter）将面临法律风险。用人单位需要注意，虽然求职者接受录用通知并不代表其与用人单位之间构成劳动关系，但用人单位的聘用通知属于法律意义上的“要约”，而求职者接受录用通知构成“承诺”。此时的录用通知对双方具有法律约束力，用人单位如果单方面撤销录用通知，很可能被认定为构成缔约过失²，将承担相应的法律责任。对此，建议双方之间协商解决无法按时入职的问题，例如双方可以通过协商推迟入职日期。
- **延长试用期：**依据《中华人民共和国劳动合同法》（“《劳动合同法》”），同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期，而且试用期长度不得超过法定上限³，因此一般情况下试用期约定后不得延长。但受政府封控措施的影响，不少员工无法在试用期内到单位上班工作，导致用人单位无法及时考核员工试用期内的的工作表现。2022年3月14日，人社部劳动关系司在人社部官方微信公众号中的答复：“受疫情影响，员工在试用期内无法提供正常劳动的，经用人单位与员工协商一致，试用期可以相应顺延，但顺延时间不应超过员工无法提供正常劳动的时间。”因此，用人单位可以与员工协商一致后适当延长试用期。但需注意，如用人单位单方面延长员工的试用期，则仍可能面临违法约定试用期的法律责任⁴。
- **订立或续订劳动合同：**依据中国法律，用人单位应最晚在用工之日起一个月内与员工签订书面劳动合同，否则将承担相关法律责任⁵。根据《解答》，用人单位因受疫情或疫情防控措施影响，客观上无法与员工依法及时订立或续订书面劳动合同的，可与员工协商一致采用电子形式订立或续订劳动合同，或通过协商等方式合理顺延订立或续订书面劳动合同的时间。员工以用人单位实际未与其订立或续订书面劳动合同为由，请求用人单位支付相应期间未订立或未续订书面劳动合同二倍工资差额的，将不会被劳动仲裁委或法院支持。

在审判实践中，法院通常考虑用人单位是否履行诚实磋商的义务以及是否存在员工拒绝签订等情况。如用人单位已尽到诚信义务，因不可抗力、意外情况或者员工拒绝签订等用人单位以外的原因，造成劳动合同未签订的，则不属于用人单位“未与员工订立书面劳动合同”的情况⁶。

² 根据《民法典》的相关规定，在订立合同过程中，如果一方违背诚信原则，造成对方损失，应当承担赔偿责任。

³ 根据《劳动合同法》第十九条第一款，“劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月”。

⁴ 根据《劳动合同法》第八十三条，“用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金”。

⁵ 根据《劳动合同法》第八十二条第一款，“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资”。根据该法第十四条第三款，“用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同”。

⁶ 《上海市高级人民法院关于适用〈劳动合同法〉若干问题的意见（沪高法（2009）73号）》第二条。

综上，为避免诉累，我们建议企业应当尽可能在开始用工之前或当日与员工签订或续订书面劳动合同。如由于疫情封控措施不能及时签订书面劳动合同，建议应在法律要求的一个月期限内先采用电子形式订立劳动合同，待封控措施解除后双方再补签纸质的劳动合同。

在劳动关系解除或终止方面：

- **对四类特殊群体的劳动解除或终止保护：**根据《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅发明电〔2020〕5号，“5号文”）和《工作指引》，对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的员工，企业不得依据《劳动合同法》第四十条⁷和第四十一条⁸与其解除劳动合同；劳动合同到期的，分别顺延至员工隔离治疗期、医学观察期、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束，需要停工继续治疗的除外。
- **劳务派遣员工的保护：**《工作指引》和《解答》均指出，如果用工单位有劳务派遣员工属于上述四类特殊群体之一的，用工单位不得据此将员工退回至劳务派遣单位。
- **员工违反疫情防控措施的处理：**《解答》强调，疫情防控期间，员工因不配合政府部门疫情防控措施被追究刑事责任的，用人单位可依据《劳动合同法》第三十九条第（六）项的规定⁹，依法解除劳动合同；员工因不配合政府部门疫情防控措施而受到治安拘留等行政处罚，用人单位依法制定的规章制度对此情形是否可解除劳动合同有规定的，可按其规定处理¹⁰。

对企业的提示

在疫情防控期间，如果用人单位遇到员工由于隔离措施而无法提供劳动的，应当详细了解采取隔离措施的单位及相关隔离措施的性质，以便辨别被隔离的员工是否属于法律规定需要提供特殊保护的对象，并进而合法合理地处理其隔离期间的劳动报酬和劳动关系事宜（如有必要，请尽可能考虑通过协商的方式解决）。

⁷ 《劳动合同法》第四十条规定：“有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。”

⁸ 《劳动合同法》第四十一条规定：“有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：（一）依照企业破产法规定进行重整的；（二）生产经营发生严重困难的；（三）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；（四）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。……”

⁹ 《劳动合同法》第三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：……（六）被依法追究刑事责任的。”

¹⁰ 《劳动合同法》第三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：……（二）严重违反用人单位的规章制度的；……”

工资支付

- **被依法采取隔离措施期间的工资问题：**根据5号文、《工作指引》和《解答》，员工因不可归责于自身的原因被确认为新冠肺炎患者、无症状感染者、密切接触者而被采取隔离治疗或医学观察措施，导致其不能提供正常劳动的，用人单位应按员工正常工作时的工资标准支付隔离治疗或医学观察期间的工资。隔离治疗或医学观察期结束后，员工仍需停止工作进行治疗的，用人单位应按职工患病医疗期的有关规定支付其工资。
- **受政府紧急措施影响的员工工资问题：**根据《工作指引》和《解答》，对不属于上述被依法隔离情形但因政府依法采取防控措施，导致企业停工停业或员工不能返岗的，区分不同情况处理。用人单位安排员工以居家办公、远程办公等方式提供正常劳动的，视为员工正常出勤，用人单位应按员工正常出勤时的工资标准支付其工资报酬。另外，企业可以安排员工使用带薪年假、企业自设福利假等各类假期（具体见下文“**休假休息**”部分）。

如果企业未能复工，或者员工未返岗且不能通过其他方式提供正常劳动的，可以参照国家关于停工、停产期间的相关规定处理，具体工资支付要求请见下文“**停工停产**”部分。

受疫情影响，资金周转有压力的企业可以暂时延期支付员工工资。《工作指引》和《解答》强调，企业受疫情或疫情防控措施影响致生产经营困难，暂时无法按时支付工资的，经与工会或职工代表协商同意后，可暂时延期支付员工工资，但延期支付时间一般不超过一个月¹¹。

对企业的提示

因疫情或疫情防控措施影响，员工无法到岗提供正常劳动的，用人单位通过民主协商或与员工沟通等程序，安排劳动者居家办公、远程办公，是企业与员工双方共同应对疫情而采取的方式，对保障劳动者劳动权利及维持企业正常运转均具有积极作用。

如用人单位对居家办公、远程办公等工作安排妥当合理，并未侵害劳动者合法权益的，员工应予以积极配合。

休假休息

- **安排员工休年假：**根据《职工带薪休假条例》和《企业职工带薪年休假实施办法》，企业可以生产、工作的具体情况，并考虑劳动者本人意愿，统筹安排年休假。与之类似，人力资源社会保障部等四部门此前发布的《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》（人社部发〔2020〕8号，“8号文”）规定：“对不具备远程办公条件的企业，与职工协商优先使用带薪年假、企业自设福利假等各类假。”

综上所述，企业可以统筹安排员工在因疫情封控措施无法上班期间休带薪年假。如果企业内部设有福利假，则可以依据相关规章制度安排员工休企业自设福利假。《工作指引》和《解答》均指出，对企业安排劳动者使用带薪年假、企业自设福利假等各类假期的，按相关假期的规定支付工资。

- **综合调剂员工的年度休息日：**除安排员工休年休假外，企业也可以通过协商的方式，综合调剂员工的年度休息日，即将当年度内未休的休息日提前使用。需要注意的是，依据《劳动法》的规定，用人单位应当保证每周至少休息一日。因此，企业在综合调剂员工的年度休息日、安排员工“先休后补”的情况下，应当确保调剂后的安排员工每周至少能休息一日。
- **因疫情需要，用人单位可以安排员工加班：**根据《劳动法》第四十二条，“发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财

¹¹ 人力资源社会保障部等部门《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》的有关指导意见以及《上海市企业工资支付办法》第十条。

产安全，需要紧急处理的……”，用人单位可以无需与工会或员工进行协商，也可以突破法律规定的加班小时的限制（即每日不得超过三小时，且每月不得超过三十六小时）。

需要注意的是，根据《工作指引》，如果用人单位因生产经营需要且经劳动者同意，安排员工在居家办公、远程办公期间加班的，应当根据相关法律法规支付加班费或安排补休。对于实行不定时工时制和综合计算工时制的劳动者，企业应按照相关规定支付劳动者法定节假日加班工资或延时加班工资。因此，为避免此类纠纷，建议企业在安排员工居家办公时应明确规定员工的工作时间。

- **其他稳岗措施：**用人单位可以通过与员工进行民主协商，采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位¹²。

民主协商

在前文中，我们提到用人单位可以通过与员工协商，调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时或综合调剂员工的年度休息日。尤其是，下调员工工资和调整员工工作岗位属于对劳动合同做出的重大变更，根据《劳动合同法》，需要经过用人单位和员工双方协商一致。但在疫情爆发的背景下，劳资双方之间协商一致存在一定难度。对此，上海高院和上海人社局于2020年4月15日发布《关于疫情影响下劳动争议案件处理相关指导意见》（沪高法〔2020〕203号），**允许企业按照法定程序通过职代会、工会、职工代表进行民主协商的方式对调岗调薪、延迟支付工资、轮岗轮休、停工停产等事项达成一致意见，且该意见公平合理，仅适用于疫情期间的，可以作为裁审依据。**这意味着，企业如果通过民主协商的方式与职代会、工会、职工代表对调岗调薪等事项达成公平合理的一致意见，且该意见系仅适用于疫情期间，则这些达成一致的事项对员工将产生约束力（即使企业并未与每一个员工进行协商达成一致）。这是在新冠疫情特殊背景下，裁判机关对《劳动合同法》规定的“协商一致变更劳动合同”这一原则的变通和突破。

根据《劳动合同法》，民主协商的法定程序具体包括以下三步：（一）用人单位应经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见；（二）用人单位与工会或者职工代表平等协商确定最终方案；（三）用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。然而，在本轮上海市疫情爆发的背景下，上海市的《工作指引》和《解答》简化了上述法定程序，为企业开展民主协商提供了便利。具体而言，**企业可以通过电子邮件、内部自动化（OA）系统、微信群组等形式，将涉及停工停产、工作时间、轮岗轮休等直接与劳动者切身利益相关的规章制度或中下事项等相关方案和意见，交由工会或职工代表并征求意见，经协商确定仅适用于疫情期间并传达或告知劳动者的，可视为已履行民主程序。**

停工停产

根据《工作指引》和《解答》，对企业未复工或者员工未返岗且不能通过其他方式提供正常劳动的，企业参照国家关于停工停产期间工资支付相关规定与劳动者协商，在一个工资支付周期内的，按照劳动合同约定的标准支付工资；超过一个工资支付周期的，由企业发放生活费。用人单位在停工停产中尤其需要关注以下几个问题：

对企业的提示

如需通过民主协商制定与员工切身利益相关的规章制度或对重大事项进行决定，我们建议企业注意留存协商过程的录音、录像、电子邮件、微信群组截图等资料，以及告知员工的公示证明材料。

需要提醒的是，简化程序仅适用于因疫情封控措施而导致无法进行线下讨论的特殊时期。企业复工复产后如需要进行民主协商程序，谨慎起见，我们建议应当根据《劳动合同法》的要求履行民主协商程序。

¹² 8号文。

- **第一个工资支付周期：**根据中国法律相关规定，非因员工原因造成单位停工停产在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付员工工资。停工停产超过一个工资支付周期的，若员工提供了正常劳动，则支付给员工的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准；若员工没有提供正常劳动，应按当地有关规定支付基本生活费。但对于如何认定停工停产相关规定中的“一个工资支付周期”，法律上并无明确标准，因此实践中一直存在争议。有的观点认为应自停工停产之日起计算一个支付周期；有的则认为应当计算至最近的一个工资支付周期的结束日。2020年7月10日，人社部和最高人民法院（“最高院”）联合发布了第一批劳动人事争议典型案例（“第一批典型案例”），其中的案例4就探讨了上述问题，指出用人单位如遇停工停产的，第一个工资支付周期应从停工停产之日起计算一个工资支付周期。例如，假设某公司的工资支付周期为一个月，而公司从3月15日开始停工停产，则第一个工资支付周期为3月15日至4月14日。
- **可以按部门停工停产：**此外，人社部和最高院支持用人单位可按部门停工停产的观点，认为停工停产的相关规定并未将停工停产的适用条件限于用人单位的全部停工停产。根据第一批典型案例中的案例5，用人单位可以按部门停工停产，并可以按照停工停产相关规定支付员工工资待遇。虽然人社部和最高院支持企业可以按部门停工停产的观点，我们认为用人单位在实行部分停工停产时仍应当采取谨慎的态度，并尽可能就此与工会或职工进行民主协商。
- **基本生活费标准：**上海并没有公布对于停工停产超过一个工资支付周期后的基本生活费标准。为审慎起见，我们建议用人单位在超过一个工资支付周期支付的生活费尽量不低于目前的上海最低工资标准（即每月人民币2,590元）。如果用人单位希望支付更低的标准，应尽量与员工通过民主协商的方式确定，具体可参考前述的疫情期间民主程序的简易模式（见上文“**民主协商**”部分）。

共享用工

自2019年末新冠肺炎疫情爆发后，许多线下的商户歇业，员工工作量大幅下降乃至在家待业。与此同时，疫情导致线上电商平台的订单激增，但其中一些电商平台人手紧缺。在此背景下，一些电商平台与线下企业进行合作借用员工，缓解电商平台的用工压力并减轻线下企业的用工负担。这种新用工模式被称为“共享用工”，已经成为解决此类人力资源供需不平衡问题的新途径。

对此，人社部办公厅于2020年9月30日发布了《关于做好共享用工指导和服务的通知》（以下简称为“《共享用工通知》”），要求各级人力资源社会保障部门指导和服务当地企业开展共享用工，保障企业用工和员工工作的自主权。企业在实践中如果需要开展共享用工，应当参考《共享用工通知》中的要求（具体内容请见[本所简讯](#)）。

此外，上海人社局于2021年2月5日发布《上海市共享用工指导和服务工作指引》，要求在共享用工期间，原企业有及时足额支付劳动者劳动报酬和为劳动者缴纳社会保险费等义务，缺工企业有合理安排劳动者工作、及时足额结算相关费用等义务。双方应当签订共享用工协议，妥善约定被调剂劳动者的人员数量、共享用工期限、工作岗位、工作内容、工作时间、休息休假、劳动报酬和社会保险费数额、劳动保护条件、相关费用的结算周期及支付方式、发生工伤后的责任划分等涉及被调剂劳动者切身利益的内容，并应当保障劳动者的合法权益。相关劳动标准不得低于法律规定，共享用工期限不应超过劳动者与原企业订立的劳动合同剩余期限。共享用工企业应当如实将共享用工协议的相关内

对企业的提示

除了在《共享用工通知》和《上海市共享用工指导和服务工作指引》中提及的法律问题外，建议企业在合作协议中就共享用工安排下涉及的双方之间的关键问题进行明确约定，包括但不限于劳动报酬的承担、发生工伤时企业之间的补偿办法、员工的退回、知识产权归属、员工个人信息的转移等方面。

根据《共享用工通知》，原企业应当尊重员工的意愿，在将员工安排到缺工企业工作前应与员工协商一致并应与其变更劳动合同。有鉴于此，我们建议拟出借员工的企业不仅要和缺工企业之间签订合作协议，而且也要及时和员工变更劳动合同，真正做到合法地在企业之间配置人力资源。除了《共享用工通知》中提及的变更内容外，我们还建议原企业应当就员工在缺工企业工作期间的汇报对象、绩效考核方式等变动也进行明确约定。

从形式上来说，最理想的方式是在原企业、缺工企业和员工之间签订三方协议，如此可便于明确在共享用工的情况下两家企业各自与员工之间的权利义务关系。

此外还需注意，企业不得以盈利为目的的借出员工，否则可能被认定以共享用工的名义违法开展劳务派遣和规避劳务派遣有关规定，从而受到相关的行政处罚。

容告知劳动者。此次上海市出台的《解答》再次重申了上述要求，并强调共享用工协议的签订应遵循平等、诚信、公平、合理等原则，并不得违背公序良俗，不得违反法律、法规的禁止性规定。《解答》还明确要求共享用工协议所约定的日或小时工资标准等不得违反本市的最低工资标准¹³。

共享用工是“共享经济”时代下的新产物，是企业在合理配置人力资源和减少人力成本方面的积极探索，是企业在疫情下抱团取暖、共存求生的一种方式。为防范相应的法律风险，对于计划通过共享用工来解决人力资源闲置或紧缺问题的企业，我们建议其应当及时与合作方签订合作协议，合理地约定合作双方的权利义务以及风险的分配。

复工复产

截至发文之日，目前上海已经有两批企业（共计1,854家）复工复产。目前，企业复工复产街镇、园区或区经委等部门提交申请。区疫情防控部门批准后，企业将被列入“白名单”中，方可组织复工复产。符合疫情防控条件的企业可向所在区复工复产牵头部门或相关单位为返岗人员申请“复工证”。

如果企业需要复工复产，应当严格遵照最新版的复工指引（即复工指引第二版）中的要求进行管理，包括以下内容：

场所分区分类管理

- 企业可以按照绿区（正常生产）、蓝区（新进入人员观察）、黄区（密接或次密接）、红区（有感染）等设置不打通风险区域，各区域做到互相隔离，对不同区域实施不同的防疫标准。中高风险区域人员必须佩戴N95/KN95口罩，低风险区域佩戴一次性医用外科口罩；
- 同时，对不同功能区域进行分类管理（例如出入口、仓库等交接区域，车间、会议室等生产区域等）；
- 严格管理员工宿舍，严禁其他人员随意进出。员工住宿应按照同办公室、同工作班/组等在排班时间一致的基础上安排；
- 实行分时分餐就餐；
- 加强对各类场所的清洁消毒，将高频接触物品（例如门把手、电梯按钮等）、高人流聚集场所、公共厕所、物流交换场所等作为重点开展科学清洁消毒；
- 加强会议管理，尽量采用视频、电话等线上方式，如果必须集中召开会议，参会人员必须做好个人防护，严格控制会议频次、时间、规模。

员工管理

- 加强返岗及新到岗员工的组织管理。对新返岗员工设置一定的静默期，落实独立的住宿、生活条件以及“一日两测”（早上做抗原检测、下午做核酸检测）。企业要安排安全的交通工具，组织范岗人员点对点到岗；
- 分类登记所有在企员工，实现员工防疫和安全生产管理的全覆盖；对

¹³ 截至发文之日，上海市最低工资标准为每月人民币 2,590 元，每小时人民币 23 元。

员工加强疫情防控和安全生产教育，开展防疫、安全生产培训和宣传；

- 实施全程封闭管理；
- 封控区内企业，坚持一日两测，即早上做抗原检测、下午做核酸检测；管控区企业，坚持每日抗原加两日一测核酸；防范区企业，每天做抗原检测，5天内一次核酸检测。此外，一定规模以上的企业应培训专属核酸采样员；
- 禁止不必要的聚集活动；
- 企业应当加强对员工的心理和精神压力疏导。

新冠病毒的持续肆虐已然对人们生产生活造成诸多影响，2022年以来奥密可戎变异株的再度侵袭，使得各地防疫政策进一步收紧，“全域静态管理”、“封控区”、“管控区”等一系列词汇一度成为社会生活热点，而由此导致的劳动者无法正常办公、企业停工停产等问题亦给劳动者和用人单位双方带来巨大挑战。疫情之下，用人单位面临着经济、政策、劳动关系、社会大环境等多方压力，注定艰难。

重担在肩，责任在心，疫情期间用工的合规性仍应受到用人单位重视。当前，政府部门已积极出台各类政策以引导疫情期间劳动关系稳定维系，为企业纾困，助力企业平稳度过艰难时刻，我们认为企业应当加强与员工的沟通，保证合法合规用工并最大程度降低劳资双方纠纷。这一方面有利于保障员工的合法权益，另一方面亦有利于企业避免不必要的争议解决成本，进一步优化人力资源管理。社会面动态清零下的有序复工复产已为战疫胜利带来曙光，各方仍需继续努力携手抗疫，共克时艰。

对企业的提示

我们建议企业应当关注地方陆续出台的企业纾困政策。

在人力资源领域，2022年3月27日，上海人社局发布《本市人社领域全力支持抗击疫情的若干政策措施》，其中提到上海市将延续执行阶段性降低失业保险和工伤保险费率政策。失业保险继续执行1%的缴费比例，一类至八类行业用人单位工伤保险基准费率，继续在国家规定的行业基准费率基础上下调20%。

值得注意的是，人社部办公厅和国家税务总局办公厅于2022年4月25日出台《关于特困行业阶段性实施缓缴企业社会保险费政策的通知》，允许餐饮、零售、旅游、民航、公路水路铁路运输企业缓缴企业职工基本养老保险费、失业保险费和工伤保险费。相关企业应向社会保险登记部门申请缓交事宜。

年利达律师事务所



Laure de Panafieu

合伙人，劳动法及员工激励亚洲业务负责人-新加坡

电话: +65 6692 5791

laure.de_panafieu@linklaters.com



Samantha Cornelius

顾问，劳动法及员工激励业务负责人-香港特别行政区

电话: +852 2901 5542

samantha.cornelius@linklaters.com

昭胜律师事务所



顾晓钮 (Richard Gu)

合伙人，上海

电话: +86 21 2891 1839

richard.gu@linklaterszs.com



潘晓玲 (Colette Pan)

合伙人，上海

电话: +86 21 2891 1868

colette.pan@linklaterszs.com



周宇博 (Martin Zhou)

资深律师，上海

电话: +86 21 2891 1835

martin.zhou@linklaterszs.com



吴迪 (Dylan Wu)

律师，上海

电话: +86 21 2891 1985

dylan.wu@linklaterszs.com

关于一般性询问，请联系：
昭胜年利达

上海浦东新区陆家嘴环路 166 号
未来资产大厦 29 楼
邮编: 200120
电话: (+86) 21 2891 1888
传真: (+86) 21 2891 1818

linklaters.com
zhaoshenglegal.com

作者: 顾晓钮、周宇博、吴迪、钱诚卿

本刊物仅旨在重点列出相关事项，并不全面，也不提供法律意见。如果贵司对本报告陈述的内容或其他法律问题有任何疑问，请联系贵司在昭胜年利达的日常联系人。

© 昭胜年利达。保留所有权利，2022 年。

昭胜年利达是昭胜年利达（上海自贸区）联营办公室的商业名称。该联营办公室管理英国年利达律师事务所与上海昭胜律师事务所之间的联营事务，已获得上海市司法局批准。

年利达有限合伙律师事务所（Linklaters LLP）是一家在英格兰和威尔士注册的有限合伙企业，注册号码：OC326345。年利达有限合伙律师事务所已获英国律师监管局（Solicitors Regulation Authority）的授权并接受其监管。“合伙人”一词用于年利达有限合伙律师事务所时，指年利达有限合伙律师事务所的成员（member），或指年利达有限合伙律师事务所或其任何一家附属律师事务所或实体的具有相应地位和资质的雇员或者顾问。年利达有限合伙律师事务所的成员以及视同其合伙人的非成员均为律师、注册外国律师或欧洲律师，具体名单及他们的专业资格可以在年利达有限合伙律师事务所位于 One Silk Street, London EC2Y 8HQ, England 的注册办事处或年利达有限合伙律师事务所网址 www.linklaters.com 查询。请登入 www.linklaters.com/regulation 了解我们在监管状况方面的重要资讯。

上海昭胜律师事务所（“昭胜”）是根据中华人民共和国（“中国”）法律成立的合伙企业，持有从事中国法律执业及提供中国法律服务的执照。

我们按照本所全球隐私声明处理贵司数据。欲了解相关详情，请点击链接 www.linklaters.com/en/legal-notices/privacy-notice。

若贵司选择退订本所的任何营销电邮，或打算管理贵司的电邮偏好以及本所为贵司保留的个人资料，请联系以下邮箱: marketing.database@linklaters.com。